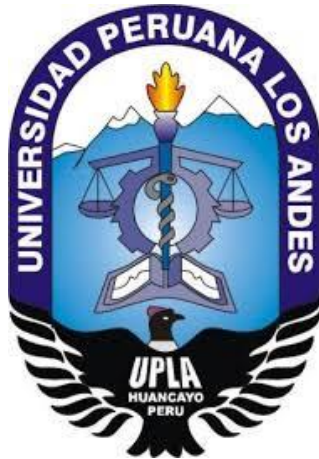


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo, 2021

Para optar el Grado de Maestro en Administración

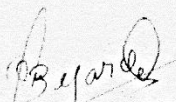
Mención	: Gestión del Talento Humano
Autor	: Bach. José Antonio Cornejo Mueras
Asesor	: Mg. Walter Rubén Santana Camargo
Línea de Investigación	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: Marzo – Octubre 2021.

Huancayo – Perú

2021

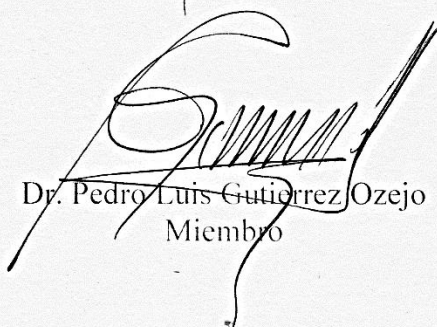
JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



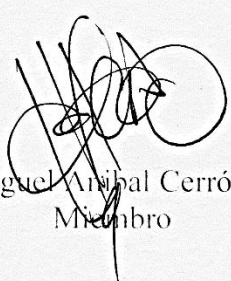
Dr. Aguedo Alvino Bejar Mormontoy
Presidente



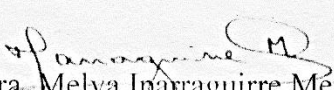
Dr. Fredy Jesús López Quilca
Miembro



Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo
Miembro



Mtro. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
Miembro



Dra. Melva Iparraquirre Méza
Secretaria Académica

ASESOR DE TESIS

Mg. Walter Rubén Santana Camargo

DEDICATORIA

A mis padres quienes son parte de mi felicidad y mi fortaleza para superar todo obstáculo en la vida. A mi abuelita Prudencia, que es mi ángel guardián a quien estaré toda mi vida agradecido. A mi adorada hija Jhoseany Anthonella, por ser mi motivo y razón de mí ser, regalo de amor y felicidad en mi vida.

Jose Antonio.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme, protegerme y sobre todo darme sabiduría para la realización de la presente investigación. A mi madre ANA MARÍA, por ser de gran apoyo en el logro de mis metas más anheladas. A mis catedráticos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana los Andes por generar en mí la formación académica adecuada.

El Autor.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día es muy importante tratar sobre el desarrollo profesional, más aún en las instituciones policiales, comprendiendo que es el esfuerzo de las personas que laboran, por mejorar profesionalmente con la visión de lograr sus objetivos, con el apoyo de la institución. A esto se suma la identificación, lealtad de parte de los miembros de la institución que se sienten motivados por los logros alcanzados, demostrando compromiso con la labor que realizan y cumplen a favor de la sociedad.

El propósito de la investigación es de demostrar la relación que existe entre el Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo en el año 2021, estudio considero en un nivel de investigación correlacional, de tipo básica siendo el cimiento a la investigación aplicada y es fundamental porque contribuye al desarrollo de la ciencia, tomando en cuenta una muestra de 97 conformado por personal de la policía.

El contenido de la tesis comprende en cinco capítulos, los cuales se describe a continuación:

Capítulo I comprende el planteamiento del problema donde se describe la realidad problemática que propició a la investigación, así mismo se considera la delimitación del problema, formulación del problema general y específicos, por otro lado, se menciona la justificación del estudio, concluyendo este capítulo con la formulación del objetivo general y específicos de la investigación.

Capítulo II, trata sobre el marco teórico el cual se subdivide en tres campos, en primer lugar, están los antecedentes de estudios nacionales e internacionales, en segundo lugar, se considera las bases teóricas que respalda la investigación considerando teorías relevantes que tratan sobre el tema de estudio, y por último el marco conceptual de variables y dimensiones.

Capítulo III, el cual contiene la hipótesis de estudio donde se especifica la hipótesis general e hipótesis específicas, por otro lado, presenta las definiciones conceptuales y operacionalización de las variables.

Capítulo IV, el contenido de este capítulo trata sobre la metodología de la investigación donde se explica con claridad el método de estudio, el tipo de investigación, nivel del estudio, así mismo el diseño de investigación, la población y las técnicas de recolección y procesamiento de la información, tomando en cuenta que el instrumento es el cuestionario.

Capítulo V trata sobre los resultados a los cual llegó el estudio donde se describe los resultados detallados en tablas y figuras, así como la contrastación de la hipótesis con el estadístico de prueba del rho de Spearman.

Por último, el contenido de la investigación se muestra la discusión de los resultados, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos que evidencian los resultados en el estudio realizado.

El Autor.

CONTENIDO

RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitación del Problema.	16
1.2.1. <i>Delimitación Espacial.</i>	16
1.2.2. <i>Delimitación Temporal.</i>	16
1.2.3. <i>Delimitación Conceptual o Temática.</i>	17
1.3. Formulación del Problema.....	17
1.3.1. <i>Problema General</i>	17
1.3.2. <i>Problema (s) Específico (s).</i>	17
1.4. Justificación	18
1.4.1. <i>Social.</i>	18
1.4.2. <i>Teórica.</i>	18
1.4.3. <i>Metodología.</i>	18
1.5. Objetivos.....	18
1.5.1. <i>Objetivo General.</i>	18
1.5.2. <i>Objetivo (s) Específico (s).</i>	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes (Nacionales e Internacionales)	20
2.2. Bases Teóricas y Científicas	25
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	36
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS	38
3.1. Hipótesis General.....	38
3.2. Hipótesis (s) Específica (s).	38
3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización).....	38
3.3.1. <i>Definición conceptual.</i>	38
3.3.2. <i>Definición operacional.</i>	39
CAPÍTULO IV: METODOLOGIA	40
4.1. Método de Investigación.....	40
4.2. Tipo de Investigación.....	40

4.3. Nivel de Investigación.	41
4.4. Diseño de la Investigación.	41
4.5. Población y muestra.	41
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	42
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	43
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.	43
CAPÍTULO V: RESULTADOS	44
5.1. Descripción de resultados	44
5.2. Baremos de la Variable Desarrollo Profesional.....	52
5.3. Baremos de la Variable Identidad Policial.....	52
5.4. Contrastación de hipótesis.	53
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
CONCLUSIONES.....	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	68
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	70
Anexo 4: Cuestionario	73
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	75
Anexo 6: Data de Procesamiento de datos.....	78
Anexo 7: Consentimiento informado.....	80
Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.....	82

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Población	42
Tabla 2 Muestra	42
Tabla 3 Desarrollo Profesional	44
Tabla 4 Formación y Capacitación	45
Tabla 5 Evaluación de desempeño	46
Tabla 6 Reconocimiento Profesional.....	47
Tabla 7 Identidad Policial.....	48
Tabla 8 Identidad Individual.....	49
Tabla 9 Identidad Social	50
Tabla 10 Identidad Profesional.....	51
Tabla 11 Correlación Desarrollo Profesional e Identidad Policial.....	54
Tabla 12 Correlación Formación y capacitación e Identidad Individual.....	55
Tabla 13 Correlación Evaluación de desempeño e Identidad Social.....	56
Tabla 14 Correlación Desarrollo Profesional e Identidad Profesional	58

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1 Desarrollo Profesional.....	44
Figura 2 Formación y Capacitación.....	45
Figura 3 Evaluación de desempeño	46
Figura 4 Reconocimiento Profesional	47
Figura 5 Identidad Policial	48
Figura 6 Identidad Individual	49
Figura 7 Identidad Social.....	50
Figura 8 Identidad Profesional	51

RESUMEN

La presente investigación trata sobre el Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI, PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021, de acuerdo a la importancia del estudio se logró reunir información de bases teóricas y estudios similares, lo cual llevo al problema formulando en la investigación ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?, así mismo el objetivo de estudio “Establecer la relación que existe entre el desarrollo profesional y la identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021”, esto lleva a la formulación de la hipótesis siendo Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021. En cuanto al estudio metodológico se desarrolló considerando por su finalidad, de tipo básica, en un nivel correlacional por lo cual el diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal. Cabe señalar que la población estuvo conformada por 130 cuya muestra fue de 97 miembros de la policía, como instrumento se aplicó la encuesta y fue procesado con el soporte del SPSS. Los resultados indican con el grado de significancia $> a 0,05$ que: si existe relación significativa positiva del 0,682 siendo una relación positiva moderada entre Desarrollo Profesional e Identidad Policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Palabras claves: Desarrollo Profesional, Identidad Policial.

ABSTRACT

This research deals with Professional Development and Police Identity in the DIVINCRI, PNP of the city of Huancayo in 2021, according to the importance of the study, it was possible to gather information from theoretical bases and similar studies, which led to the formulation of the main research problem What is the relationship that exists between professional development and individual identity in the DIVINCRI PNP of the city of Huancayo in 2021? Likewise, the study objective "Establish the relationship that exists between development professional development and police identity in the DIVINCRI PNP of the city of Huancayo in the year 2021", this leads to the formulation of the hypothesis being There is a significant relationship between professional development and police identity in the DIVINCRI PNP of the city of Huancayo in the year 2021. Regarding the study methodology, it was developed in the type of basic research, at a correlational level, for which the design of i the investigation was non-experimental, cross-sectional. It should be noted that the population consisted of 130 whose sample was 97 members of the police, as an instrument the survey was applied and it was processed with the support of the SPSS. The results indicate at a significance level less than 0.05 that: there is a positive significant relationship of 0.682, being a moderate positive relationship between Professional Development and Police Identity of the DIVINCRI PNP of the city of Huancayo in the year 2021.

Keywords: Professional Development, Police Identity.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El desarrollo profesional aborda el crecimiento profesional del individuo acompañado de la motivación, competitividad laboral y desempeño de acuerdo a la especialización, así como la experiencia que adquiere en el tiempo de su vida profesional, favoreciendo con los resultados a las organizaciones con el ejercicio profesional que cumplen los colaboradores. A esto acompaña la identidad de cada uno de ellos con la institución demostrado con su compromiso, lealtad y responsabilidad en la labor que realizan.

Al tratar de la policía es un estudio desde diversas perspectivas ya sea teóricas y como disciplina, es entonces que la población tiene una percepción del desempeño de ellos en base a los conflictos graves tanto como formación, los graves problemas de formación, equipamiento, severidad institucional y las doctrinas que practican cada una de ellas. La desconfianza es muchas veces por los resultados de impacto contra el crimen, la corrupción y el abuso policial, esto ocurre en casi todos los países latinoamericanos. (Casas, González y Mesías, 2018).

Los mismos autores Casas et al. (2018) indican que los factores claves para el desarrollo de los policías en América Latina es sin duda la profesionalización de sus miembros, es decir el acceso a una carrera profesional dentro de la institución policial. No existen evaluaciones externas rigurosas en los países americanos, así como una perspectiva comparada sobre la calidad de educación que reciben los efectivos. Consideran que no hay análisis sobre cómo la formación se involucra con los elementos estructurales tal como las formas de incorporación, las condiciones laborales entre los cuales se puede citar: ascensos, perfiles profesionales necesarios, salarios, entre otros. Para el logro de la

identificación policial, como visión estratégica para el cumplimiento de los objetivos institucionales en beneficio de la ciudadanía, sobre todo con el fin de la seguridad ciudadana.

En cuanto al desarrollo personal, profesional y técnico del personal policial en el Perú existe normativas legales que respaldan y otorgadas desde la Constitución Política y el Decreto Legislativo N° 1149 Ley de la carrera y situación del personal de la PNP.

Para el cumplimiento de los objetivos institucionales al servicio de la sociedad. Este Decreto Legislativo alcanza a todos los oficiales y suboficiales de armas y de servicios de la Policía Nacional Del Perú en situación de actividad, disponibilidad y retiro.

La carrera del personal de la PNP es un conjunto de principios, normas, procesos y condiciones que regulan la incorporación, la permanencia, el desenvolvimiento y el término de la carrera del personal de la Policía Nacional Del Perú.

La organización tiene como finalidad diseñar la estructura y organización de la carrera, con el fin de establecer las oportunidades del desarrollo personal, profesional y técnico, con énfasis en la disciplina y los méritos.

Los procesos técnicos de la carrera son los siguientes:

- Inicio de la carrera
- Capacitación, especialización y perfeccionamiento.
- Empleo y cargo
- Evaluación del desempeño
- Incentivos
- Asensos
- Término de la carrera

El profesional policial recibe una formación técnica integral, permitiendo su desempeño profesional, desarrollo, cultural, social y económico, con énfasis en la

disciplina, el mérito, el respeto irrestricto a los derechos fundamentales, la ética, el liderazgo y el servicio público.

Queda claro que en la institución donde se llevó a cabo la investigación, se aplica las normativas respecto a la formación de los miembros de la policía, tal como se explica líneas que antecede, pero es importante construir la identidad en un contexto en el cual se desarrolla las acciones de los individuos involucrados en la organización, donde la formación profesional, las oportunidades de ascenso, las relaciones entre la persona y su entorno de trabajo constituye un campo importante de construcción de identidad policial, en tal sentido se presenta la investigación esperando que los resultados obtenidos pueda contribuir a cambios en la forma de gestión del talento humano en bases a su desarrollo profesional e identidad policial de la DIVINCRI.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

Basada en la problemática encontrada, el estudio se realizó expresamente en la División de Investigación Criminal PNP Huancayo ubicado en Millotingo de el Tambo Huancayo, contando con el apoyo de los colaboradores denominados policías que laboran en la institución.

1.2.2. Delimitación Temporal.

De acuerdo a la problemática encontrada se presenta la tesis considerando que el tiempo que se llevó a cabo la investigación fue de cinco meses, así mismo la información adquirida es en el periodo en el que se encuentra actualmente es decir en los meses del año en curso, tal como una delimitación temporal transversal.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

El móvil de la investigación trata sobre las variables de estudio como es el desarrollo profesional, entendiendo que es la competitividad laboral y desempeño, de los colaboradores con la finalidad de lograr mejores resultados en su ejercicio profesional, con la motivación de la alta dirección. En cuanto a identidad se comprende como el compromiso, la identificación de las personas involucradas en la organización respecto a una labor encomendada, basada en el trato que recibe por los jefes inmediatos.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?

1.3.2. Problema (s) Específico (s).

1. ¿Cuál es la relación entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

Considerando en la investigación que, la finalidad es determinar la relación entre el desarrollo profesional como el crecimiento del individuo profesionalmente y la identidad institucional, los resultados llevó a conclusiones relevantes para dejar precedente ante la institución de estudio, así como para próximas investigaciones que se puedan realizar.

1.4.2. Teórica.

Para la investigación se tomó en cuenta teorías que ayudaron en la reflexión al momento de contrastar los resultados, llevando a la discusión de dichos resultados, comparando con antecedentes del tema elegido y respaldando con conocimientos existentes, respecto al tema de estudio como son el desarrollo profesional e identidad institucional.

1.4.3. Metodología.

La investigación se desarrolló en un método científico por lo que se propuso como estrategia la elaboración de un nuevo instrumento que apoyó en la recolección de datos que fueron validados y confiables para su aplicación, proponiendo como soporte para próximas investigaciones.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General.

“Establecer la relación que existe entre el desarrollo profesional y la identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021”.

1.5.2. Objetivo (s) Específico (s).

1. Establecer la relación que existe entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
2. Establecer la relación que existe entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
3. Establecer la relación que existe entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (Nacionales e Internacionales)

Antecedentes nacionales.

Rivas, (2018) Tesis: *“Desarrollo organizacional y captación de profesionales en la policía nacional del Perú”* para optar el grado académico de maestro en administración. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú. La investigación tiene la finalidad de: identificar esa relación que existe entre el desarrollo organizacional y la captación de profesionales, esto en la institución Policía Nacional del Perú. Considerando en la metodología, tipo de investigación, aplicada, en un nivel descriptivo.

Llegando a las conclusiones siguientes:

1. En la primera conclusión considera que el nivel de planteamiento, efectivamente se demuestra la relación con la variable de captación de profesionales en la Policía Nacional de Perú, tomando en cuenta que al planificar y ejecutar el proceso de reclutamiento y selección del personal profesional procedente de la Policía Nacional en las labores de asesoramiento, en la investigación criminal, salud, asesoría legal y bienestar del personal, se refuerza la función policial y se busca la excelencia organizacional.
2. Así mismo en esta conclusión demuestra la relación entre el nivel de organización y la capacitación de los profesionales de la Policía Nacional de Perú, tomando en cuenta que, el crecimiento vertical de una organización, es necesario la apertura de direcciones, unidades y departamentos, con nuevas funciones o cargos que son ocupados por los profesionales de las diversas especialidades que mejoran la productividad y eficiencia en el trabajo, así como el mejoramiento de los sistemas que componen la organización total

3. Por otro lado, demostró que existe relación entre el nivel de toma de decisiones con la captación de profesionales en la Policía Nacional de Perú, porque las decisiones se dan en los más altos niveles gerenciales, que previamente han sido estudiados y evaluados por profesionales especializados que buscan la excelencia en la toma de decisiones y procesos de la organización.

Ramos (2016) en la tesis *“Formación académica y capacitación fundamentales para el desempeño eficiente de los comisarios de la Policía Nacional del Perú en la gestión de las comisarías. Caso del Rímac en el año 2014”* para optar el grado de magister en ciencias política y gobierno en mención en Políticas Pública y Gestión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú. El objetivo de estudio es describir las características de los programas de formación y capacitación que reciben los Oficiales Policiales para el gerenciamiento de las comisarías en el Rímac. La investigación se desarrolló en un estudio descriptivo correlacional, sobre la formación académica de los comisarios a las conclusiones que llego fue:

1. La formación académica de los policías está relacionadas a la seguridad ciudadana en cumplimiento de las leyes, reglamentos mas no se desarrollan temas relacionados al desempeño de capacidades, habilidades.
2. Para la formación académica se suma los talleres de prácticas de natación, tiro, orden cerrado, arte marciales y bailes, sin embargo, no hay talleres de trato de personas, relaciones interpersonales es decir de habilidades blandas.
3. Las capacitaciones de los policías tienen la finalidad de incrementar los puntajes para ascender mas no por las necesidades del servicio, tratan estas capacitaciones temas generales y dejan de lado los temas específicos, es decir de realidades que se ve en las comisarías.

Antecedentes Internacionales.

Alcocer, (2015) presenta la tesis de grado de doctor titulada *“Profesionalización y Capacitación de elementos de la Policía Federal en el marco de la iniciativa mérida en el contexto de la reforma policial en México”* de la Universidad Complutense de Madrid.

La finalidad de la investigación es determinar si los esquemas de asistencia influyen en la reforma policial, esto implementado en EEUU de América. La investigación es de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo sobre el proceso de profesionalización y capacitación de elementos de la Policía Federal. Entre las conclusiones a las que llega son:

1. Los policías al tener relaciones con los ciudadanos, la percepción que tienen como policías de la institución policial y las condiciones bajo las que han operado. Basado en una capacitación a los policías, es notorio la reforma de la Policía Federal de manera general y en particular la profesionalización y capacitación en el esquema que presenta la investigación.
2. Se concluye que la importancia del nuevo papel y atención hacia la ciudadanía de los policías en el sistema de justicia, no solo es importante las capacitaciones como formación o desarrollo profesional, más aún tiene que ir acompañada de un sistema sólido de rendición de cuentas y de un sistema de supervisión para ser eficaz.

La profesionalización podrá marcar un rumbo distinto de concebir procesos de reclutamiento y de capacitación, de las lecciones establecidas.

Gómez, (2016) presenta la tesis *“Profesionalización Policial en la Administración Pública Federal, 2012-2014”*, para obtener el grado de maestro en la Universidad Autónoma del Estado de México. Tiene la finalidad de describir la profesionalización policial tomando en cuenta la formación, actualización, promoción,

ascenso y especialización. Es de un enfoque teórico. En las conclusiones encontradas se puede señalar los siguientes:

1. La profesionalización tomando en cuenta en la formación, actualización, promoción y ascenso es desarrollado bajo los lineamientos legales, sin embargo, en la práctica no es cumplido, para lo cual deben tomar en cuenta la capacitación, remuneración y tiempo completo al despacho de la actividad. Lo explicado no solo concierne a la dependencia, debe ser también la preocupación del policía, de una manera mancomunada se logrará la identificación de los miembros policiales de la institución.
2. Así mismo el desarrollo de la profesionalización policial, cumpliendo las normas y la atención de la alta dirección, el desempeño de los policías en la seguridad pública del país será positiva. Esta conclusión es de acuerdo a la entrevista realizada a los involucrados.
3. La profesionalización policial es parte de la carrera policial, en el aspecto académico – operativo, por lo tanto, permite otorgar al miembro policial las herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Villalonga (2015), *“Plan de capacitación para el personal de servicio de policía comunal del cuerpo de policía del Estado Carabobo”* es un estudio de grado de la Universidad de Carabobo de Venezuela. Siendo el objetivo de presentar un programa de capacitación, con el fin de contribuir en el desarrollo profesional del personal policial, la metodología se apoya en la investigación acción, aplicando un cuestionario y una ficha de observación como instrumentos de investigación y la muestra estuvo conformado por 49 policías. Las conclusiones fueron:

1. La gestión policial, es fundamental para mejorar el servicio que brindan a la población, a partir de las normas y utilización de recursos por lo cual los policías en la comodidad

de prestar servicio contribuyan positivamente en la seguridad ciudadana con vocación de servicio.

2. Los programas de capacitación como parte de su desarrollo profesional, es importante en todas las áreas tal como: prevención del delito, conflictos comunales, derechos humanos, prevención al maltrato de la mujer, entre otros.

Fernández, (2012) este artículo científico *“El desarrollo profesional de trabajadores como ventaja competitiva de las organizaciones”*. Tiene el propósito de hacer la revisión de literaturas lo cual ayuda a comprender la importancia del desarrollo profesional en las organizaciones cual fuera el sector. El estudio pertenece a la Universidad de Rioja España. Las conclusiones relevantes son:

1. El desarrollo profesional efectivo mejora la satisfacción de los colaboradores, fortalece su salud física y psicológica, así mismo beneficia a la organización ya que se adaptan rápidamente y contribuyen en el cambio e innovación que es necesario para toda organización competitiva.
2. Ya no más el desarrollo profesional tradicional, hoy en día han cambiado la estructura piramidal por una lateral, es donde los colaboradores tienen la posibilidad profesional de ascenso y ser competitivos profesionalmente.
3. Los procesos de evaluación son importantes para el desarrollo profesional, es donde los colaboradores valoran las capacidades y destrezas que necesita la organización a la que pertenecen y dentro del aprendizaje organizacional está el desarrollo de las cualidades necesarias para lograr sus objetivos individuales y organizacionales.
4. El fomento del desarrollo profesional exige la remuneración por competencias, por lo tanto, el colaborador reciba dicha remuneración en función de las habilidades que posee y que van adquiriendo a lo largo de su carrera profesional.

2.2. Bases Teóricas y Científicas

Son pocas las teorías encontradas sobre las variables de estudios, enfocados en el tema de investigación, a continuación, se describe sobre:

Desarrollo Profesional.

Se comprende que el desarrollo profesional se comprende que es el crecimiento profesional por iniciativa propia o motivada por la institución, a esto Urcola, (2010) Quien sostiene:

Si las organizaciones quieren ser competitivos y potenciar el nivel de satisfacción del personal, es importante considerar el desarrollo profesional. Hoy en día las organizaciones están en la era de la información y del conocimiento, y seguir permaneciendo en el mundo competitivo implica potenciar los conocimientos, aptitudes, habilidades y capacidades de los trabajadores. Si no desea que se deprecie, desactualice y desactualice, debe adoptar estrategias de capacitación y desarrollo. En un entorno donde las cosas se mueven cada vez más rápido, en muchos casos las empresas parecen centrarse únicamente en el proceso de producción, en la operación comercial, tratando de encontrar el mejor resultado posible y buscando el mejor resultado posible. Las mejoras tecnológicas requieren inversiones importantes. Nos permite reducir costes sin darnos cuenta de que una de las armas más poderosas para lograr una ventaja competitiva sostenible a largo plazo es la competencia y profesionalidad de nuestros empleados. (p. 205)

Para Castillo, (2012) El desarrollo profesional, denominando como desarrollo del capital humano, al respecto inicia con una definición del capital humano como factor que agrega valor a las organizaciones, y talento humano como la aptitud o capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación. Entonces el desarrollo depende en gran medida de la capacidad que tengan las organizaciones para aprovechar y desarrollar conocimiento.

Desarrollo del conocimiento.

La creación del conocimiento organizacional se comprende como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de una organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas. En el campo de la administración de personal, se pueden tomar datos como los índices de rotación de personal, ya sea ingresos por año, cantidad de cursos impartidos, entre otros, estos datos pueden convertirse en conocimiento organizacional que quedan muchas veces en papeles, pero que deben valorarse con la experiencia, complementándose con los datos de propia cultura.

Las organizaciones deben llevar a cabo acciones que desarrollen a los colaboradores y no necesariamente de cursos directos a las actividades que realizan, es también fomentar la práctica de la comunicación abierta y participativa, estimular a los colaboradores a compartir sus conocimientos, establecer sistemas de rotación de personal que permitan a los trabajadores desempeñar varios puestos que favorezcan su desarrollo profesional. (Pp.17-18).

Importancia.

La importancia va en que las organizaciones traten de fomentar que los trabajadores desarrollen sus actitudes y aptitudes acordes con las nuevas demandas, esto incide en el desarrollo de un sentido de compromiso y lealtad a la organización, siendo primordial e importante en todo el tiempo que se desenvuelven en su puesto de trabajo, apoyando al desarrollo de los demás empleados. Del trabajador profesional al trabajador con talento:



Fuente: Castillo, (2012) "Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones"

Embid, Fernández y Rueda, (2012) Los autores señalan que el desarrollo profesional constituye modelo nuevo en el sector público, consideran que la carrera profesional es relevante en las organizaciones sobre todo enfocado en las entidades públicas, sobre todo en el rendimiento que los funcionarios demuestran, logrando los objetivos de la institución, entonces que podríamos decir que el desarrollo profesional exigirá cambios de cultura organizacional. Por lo tanto, como modelo es importante mencionar las partes que conforman tal como: a) Planificar los RRHH buscando la eficacia, b) Actualización y prácticas de políticas de formación, c) Dirección profesional en el sector, d) promoción de los puestos previa descripción y provisión.

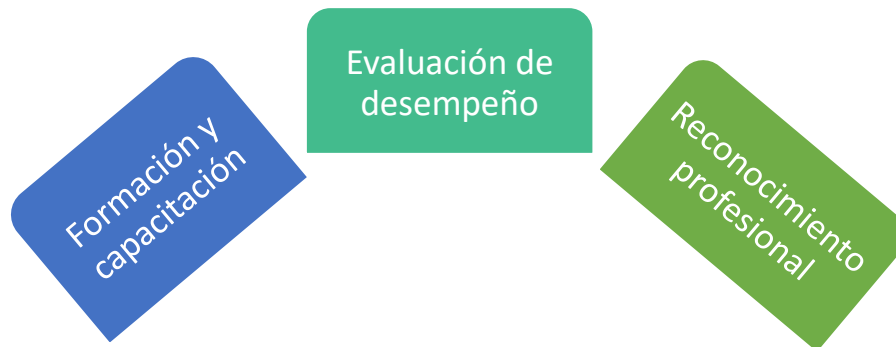
Siendo elementos que logre el compromiso y motivación de los colaboradores.

Para los autores, en resumen, consideran que; este modelo nuevo de la carrera profesional toma en cuenta para incorporar, un verdadero sistema de desarrollo profesional, obviando los ascensos tradicionales, hoy en día es considerando las competencias profesionales en los puestos de trabajo.

Se reconoce entonces que el trabajador público ha articulado los conocimientos adquiridos, habilidades aplicadas y compromiso con la institución, valorando la trayectoria y actuación profesional reflejándose en la evaluación del desempeño. (p. 79).

Dimensiones de desarrollo profesional

Los mismos autores diseñan el nuevo sistema de carrera horizontal conformado por tres pilares de la carrera profesional que conduce al desarrollo profesional, siendo:



Elaborado por el investigador

Formación y capacitación.

Embid, et al., (2012) Señalan que: *la gestión por competencias permite mejorar la formación en la administración pública de los funcionarios esto llamado desarrollo profesional, para tal efecto el modelo formativo constituido por: “la mejora de las competencias necesarias para el desempeño eficaz en los puestos de trabajo. Es decir, el aprendizaje basado en competencias consiste en desarrollar dichas competencias, ya sean personales o técnicas, con capacitaciones sobre conocimientos científicos y técnicos, descubrir la capacidad para aplicarlos en contextos diversos y complejos, integrando con sus actitudes y valores ya sea personales y profesionales”.*

Por lo tanto, los objetivos de la formación y capacitación se refieren a las competencias que los colaboradores adquieran, desarrollen, activen y/o inhiban, de acuerdo a los objetivos estratégicos de la organización. (p.82).

Armas, Llanos y Traverso, (2017) Los autores consideran que la formación, capacitación forman parte de la educación profesional esto lógicamente depende de los individuos que aprenden en instituciones educativas como de su contexto. Al llegar a las organizaciones llevan consigo un conjunto de conocimientos generados en su vida diaria.

Por otro lado las organizaciones buscan al profesional según el perfil tomando en cuenta los conocimientos, habilidades competencias requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo, pero no hay nada perfecto por ello a los constantes cambios es preciso las actualizaciones.

Es aquí donde las organizaciones buscan estrategias para proporcionar a sus talentos humanos herramientas que les permitan alcanzar un óptimo resultado. En tal sentido los autores citan a (Dessler 1994) quien menciona que el proceso de capacitación se da inicio tras la selección de personal, potenciando y hacer competitivo a la organización y tener estabilidad en el futuro. (p. 100)

Los mismos autores Armas et al. (2017) consideran que la filosofía institucional es clave para las organizaciones es decir muchos de ellas consideran importante la formación de sus colaboradores con la preparación exclusiva para una especialización, así mismo los capacitan es decir dotar de los saberes para desempeñar cabalmente las funciones encomendadas. (p.101).

Principios de la capacitación

Se debe comprender que las capacitaciones son esfuerzos que realiza la organización con el único propósito de mejorar de las personas el aprendizaje. Este proceso inicia de ciertos principios.

- Estar alineados a la estrategia de la organización.
- Va de acuerdo a las necesidades objetivas de la organización y personal que acompaña.
- Garantiza el cumplimiento de las competencias esperadas de los colaboradores.
- Mantener motivados al personal.
- Lograr el compromiso de la alta dirección como de los colaboradores.

Evaluación de desempeño.

Para Embid, et al., (2012) este pilar es: *“el motor del desarrollo profesional del empleado público, contribuye en la mejora del rendimiento, la motivación, la formación, así como la adquisición de nuevas competencias profesionales. Se implementaron numerosas técnicas de evaluación de desempeño, basado en estándares exclusivamente cuantitativos”*. Sin embargo, es importante considerar la evaluación cualitativa basada en competencias, son ventajosas en aquellas actividades donde la calidad y no tanto la cantidad es verdaderamente determinante.

En la actualidad se trata de una técnica de evaluación profesional aplicadas en el sector público y privado como el sistema de evaluación por competencias, que permite predecir de forma exacta el rendimiento de los empleados en sus puestos, conocido por evaluación del rendimiento. (p. 83).

Al momento de aplicar las evaluaciones del desempeño son para:

- *Que el clima organizacional se optimice*
- *Acertada selección por lo tanto lograr una buena formación*
- *Los salarios sean propuestos con planificación*
- *Evaluación de personal*
- *Promociones en el puesto de la institución es decir ascensos*
- *Encontrar las necesidades para la formación*

Para Armas et al. (2017) El soporte a todos los subsistemas del personal de la organización, son necesarios generar procesos de evaluación con la finalidad de generar acciones de mejora y que sean prudentes. Por lo tanto, es preciso el diseño de indicadores de desempeño que permitan a los profesionales del área de recursos humanos monitorear el impacto de todas sus actividades y proporcionar herramientas de decisión.

Reconocimiento profesional.

Los autores Embid, et al., (2012) consideran que la evaluación por competencias es una herramienta importante en el desarrollo profesional del colaborador, esto gracias a la evaluación del desempeño. Donde identifican áreas que los trabajadores mejoran cuando tienen un aprendizaje de la función que realizan y con la proporción de recursos. Generando que, los empleados reciban reconocimientos y sientan tener un papel participativo, e incentivado en las actividades que cumplen, demostrando su identificación con la institución.

Por lo tanto, lograr un sistema en la formación estructurada, programada y propiciada por iniciativa de los superiores jerárquicos en atención de los procesos de evaluación del desempeño. Es el reconocimiento no siempre debe tratarse de la recompensa monetaria, debe ser también reconocimiento no económico, ya que crea un impacto en el significado de la labor que realiza, los colaboradores se involucran y se comprometen, juegan un papel clave en el cambio organizacional es decir en el aprendizaje organizacional y personal. (p.85).

Finalidad de los reconocimientos.

El reconocimiento genera satisfacción a los colaboradores haciendo que las labores encomendadas sean más eficientes, por lo tanto entre las finalidades se puede citar las siguientes:

- Es una técnica para retener al profesional.
- Reforzar la cultura de desarrollo profesional.
- Evitar ausentismo laboral.

Así mismo los reconocimientos deberían ser:

- Felicitaciones por los esfuerzos y buen desempeño.

- Envío de un documento haciéndole saber lo importante que es su labor para el logro de los objetivos de la organización.
- Reconocer públicamente.
- Realizar reuniones de celebración por los éxitos de la organización.

Variable Identidad Policial.

Respecto al estudio de esta variable, se considera relevante revisar las bases teóricas sobre identidad, el cual a continuación se define.

De La Torre, (2007) considera que las personas en determinado momento y contexto, es y tiene conciencia de ser él mismo, diferenciándose de otros, en desarrollar sentimientos de pertenencia, reflexivamente y continuar a través de transformaciones y cambios. Así mismo indica que la identidad siempre está en proceso de construcción. Cada persona reacciona de manera creativa basada en la experiencia. (p.20).

Funciones de la identidad.

Se trata de las funciones de valoración de sí mismo y una función e adaptación.

- **Función de valoración de sí mismo.** Es la búsqueda que guía a todo ser humano a tener sentido y significación, es decir llegar a ser una persona de valor, a creerse capaz de actuar sobre los acontecimientos.
- **Función de adaptación.** Consiste en la modificación de la identidad con vista a una integración al medio, adaptando algunos rasgos de su identidad en la continuidad de su crecimiento personal, profesional, teniendo la capacidad de cambiar en el contexto de la vida, sin perder la sensación de seguir siendo ellos mismos.

Por otro lado, la construcción de la identidad y las relaciones sociales encaminadas dentro de una organización en el cual se desarrollan los profesionales y los conocimientos

institucionales, se van formando las identidades profesionales, por lo tanto, es oportuno enfocar en la investigación.

Dimensiones de Identidad.

Identidad Individual.

Las teorías indican que las personas descubren el mundo y genera conocimiento sobre sí mismo, construyendo una trayectoria de vida, esto de acuerdo de su entorno donde se desenvuelve y es cierta la versión que “no somos lo que somos, sino lo que nos hacemos”

Dubar (2001) El diario caminar del individuo es tomar decisiones para elegir sus pautas de comportamiento, esto implica la iniciativa, así como posibilidades, modelos y roles que representa su participación en las diferentes situaciones de su vida.

El mismo autor Dubar (2001) indica que:

Las decisiones y el estilo de vida, no sólo corresponden a cómo actuar, corresponden también a quién ser, lo que influye en la constitución de su identidad. La interdependencia implícita de la toma de decisiones y el estilo de vida se genera en función de las prácticas que cada individuo realiza, así el individuo se define y se caracteriza por lo que hace. Es así que la identidad individual es más sólida en espacios como la vida privada, el campo familiar, campo laboral o profesional y el espacio político, así como religioso. (p. 75).

Desarrollo de la identidad individual.

La explicación sobre el desarrollo de la persona de demuestra desde que nace, tiene uso de razón va desarrollando su forma de presentación ante los demás, definiéndose por:

- *Grupo cultural al que pertenece,*
- *Rasgos físicos,*
- *Estatus profesional o social.*

Lo expuesto se desarrolla en dos direcciones, en primer lugar, para el individuo y en segundo lugar para los otros individuos, en el encuentro con otros individuos descubre quién es. Por lo tanto, la identidad personal se construye durante toda la vida ya que a través del aprendizaje gana experiencia haciéndose un proceso constante.

Identidad Social.

Luego de determinar la identidad individual, por el estilo de vida, las decisiones y las prácticas que realiza, en seguida viene la identificación particular con su empleo, con el cargo, la reputación. Es donde convive con grupos de amigos, la familia, la escuela, colegio, estudios superiores, religión, partido políticos.

“¿Quiénes somos nosotros? Esta pregunta está íntimamente relacionada con lo que pensamos que otros son y viceversa”.

Entonces los individuos se comportan de acuerdo a las formas que los grupos determinan, dándose un proceso de identificación entre el individuo y el grupo, mecanismo cognitivo básico para clasificarse tanto individual como colectivamente. Es así que el individuo sabe quién es quién y qué es qué. (Jenkisn, 2008, p. 12)

El mismo autor Dubar (2001), considera que la identidad social o colectiva es determinada por elementos imprescindibles que condicionan la vida social para la identidad. Esta identidad es multidimensional conformada por los grupos a los que pertenece el individuo como la religión, la nación, grupos de edad y el género.

Desarrollo de la identidad social

En el desarrollo de la identidad social contribuyen aspectos que se debe tomar en cuenta:

- *La cultura,*
- *Las normas,*
- *Los valores, roles*
- *El estatus, clase social*
- *La educación.*

Identidad Profesional.

Dubar (2001) Son construcciones sociales que implican la interacción en las trayectorias laborales, los sistemas de empleo y sistemas de formación. Dentro del trabajo, la identidad profesional representa la interacción entre dos movimientos uno de continuidad y otro de ruptura. Al explicar el primer caso se refiere a la continuidad en la vida cotidiana y laboral, en realizarse como persona y profesional, donde se reconoce sus competencias como forma de validación de su propia imagen. Por otra parte, el movimiento de ruptura, se refiere cuando la identidad profesional construida implica una dualidad entre los espacios de las creencias personales y un espacio de las aspiraciones profesionales.

Por lo tanto, “el ejercicio de la profesión es determinante en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional, pues la profesión es poseedora de representaciones que le permiten describirse, diferenciarse y compararse a través de su práctica con otras profesiones, por lo que la identidad profesional empieza su conformación desde los primeros contactos con las instituciones educativas, para después fortalecerse durante la trayectoria de vida laboral, en tal sentido las identidades

profesionales son para los individuos formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo” (Dubar, 2001, p. 113).

La característica de la identidad profesional por la relación social que se establece entre el YO – Nosotros, visto en las actividades de trabajo remuneradas. Así mismo la identidad profesional existe con la identidad individual y social.

Desarrollo de la Identidad Profesional.

Al explicar que la identidad profesional se constituye a partir de la función de las actividades profesionales que realiza, en tal sentido se puede mencionar el desarrollo de esta:

- Espacio laboral
- Actividades que realiza
- Pertenencia al grupo profesional,
- Construcción de una identidad profesional.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Desarrollo Profesional.

Las personas enriquecen o mejoran sus objetivos personales así mismo beneficiando a los logros de los objetivos organizacionales, con el esfuerzo personal así con la inversión que hacen las organizaciones y que a través de su trabajo las engrandecen.

Formación y Capacitación.

Es brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades sea con eficiencia y eficacia, desde la formación en los puestos de trabajo, así como las capacitaciones que aportan en los procesos de mejoras.

Evaluación de Desempeño.

Es la herramienta que permite medir el talento y el rendimiento de los colaboradores en las tareas encomendadas, es sobre todo tarea muy importante del área de recursos humanos. La importancia que tiene, es que detecta errores y necesidades en la gestión del capital humano permitiendo corregir y mejorar la productividad.

Reconocimiento profesional.

Es una práctica entre las políticas de recursos humanos, con la finalidad de retenerlos, reforzando los aspectos que engrandecen su desenvolvimiento en la labor que realiza, haciendo que los colaboradores sientan que el trabajo que tiene encomendado es reconocido y que su aportación sea necesaria.

Identidad.

Conjunto de características exclusivas de las personas que pueden diferenciarse entre sí, perdurando en el tiempo, resistiendo a los cambios, reforzando con la experiencia en su vida diaria.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General

“Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021”.

3.2. Hipótesis (s) Específica (s).

1. Existe una relación significativa entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
2. Existe una relación significativa entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.
3. Existe una relación significativa entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.3.1. Definición conceptual

Desarrollo Profesional.

Embid, Fernández y Rueda, (2012) Los autores señalan que el desarrollo profesional constituye un modelo nuevo de labor público, consideran que la carrera profesional es relevante en las organizaciones sobre todo enfocado en las entidades públicas, sobre todo en: *“el desempeño real del funcionario, la calidad de su trabajo, el cumplimiento de los objetivos organizativos o la conducta profesional exigen cambios de cultura en el conjunto de la organización”*.

Identidad Policial.

De La Torre, (2007) considera que las personas en determinado momento y contexto, es y tiene conciencia de ser él mismo, diferenciándose de otros, en desarrollar sentimientos de pertenencia, reflexivamente y continuar a través de transformaciones y cambios. Así mismo indica que la identidad siempre está en proceso de construcción. Cada persona reacciona de manera creativa basada en la experiencia. (p.20).

3.3.2. Definición operacional**Desarrollo Profesional.**

El esfuerzo personal, así como la inversión que hacen la institución policial para el desarrollo profesional, con la recolección de información de la formación y capacitación que tienen, las consideraciones que tiene la institución en la evaluación de desempeño, así mismo el reconocimiento profesional que realizan.

Identidad Policial

Conjunto de características de los colaboradores oficiales y sub oficiales que se diferencian entre sí, para encontrar la identidad policial con la recolección de información y demostrar la integración de la identidad individual con la identidad social para llegar a la identidad profesional.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

En cuanto al método aplicado en sentido general, se desarrolló en el método científico, esto es por los procedimientos que se debe realizar a partir de la descripción del problema, así como la formulación de objetivos de estudio y la hipótesis de estudio, para luego recopilar la información y demostrar la veracidad de la investigación. Así como los métodos deductivos, hipotético, estos métodos porque al plasmar la hipótesis planteada por el investigador se respalda con la teoría existente para llevar a lo específico.

Tal como indica Baena, (2017) Al indicar que el método científico es un procedimiento que busca al formular problemas sobre la realidad y basado en la observación de la realidad, así como de la teoría existente, se clasifica, analiza y se contrasta hasta llegar a la respuesta que el investigador espera, respecto al método deductivo el mismo autor indica que se da inicio por las ideas generales y pasa a los casos particulares. (pp. 33-34).

4.2. Tipo de Investigación.

Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) Señala que la investigación básica es el cimiento a la investigación aplicada y es fundamental porque contribuye al desarrollo de la ciencia, así mismo menciona que la motivación de este tipo de investigación es la simple curiosidad es de descubrir nuevos conocimientos.

Por lo explicado la investigación es de tipo básica porque en base a la información adquirida los resultados no se pretenden aplicar y es de conocimiento para futuras investigaciones.

4.3. Nivel de Investigación.

Hernández & Mendoza (2017) “Indican que la investigación correlacional pretende asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p. 109).

Considerando lo vertido de los autores, la investigación está en el nivel correlacional porque busca demostrar la relación que existe entre desarrollo profesional e identidad institucional, como variables de estudio.

4.4. Diseño de la Investigación.

Hernández & Mendoza (2017) Consideran que el diseño no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente variables (...). Lo que ocurre en la investigación no experimental, es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en su contexto natural, para analizarlas. (p. 174)

En consecuencia, la investigación fue desarrollado en un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, por lo que no se manipularon las variables y el instrumento se aplicó en un solo tiempo, analizando las variables, dimensiones y se buscaron la relación de las variables de desarrollo profesional y la identidad institucional.

4.5. Población y muestra.

Población.

En cuanto a la población se conformó por los colaboradores de la institución, siendo 130 descrito en la siguiente tabla.

Tabla 1
Población

Descripción	Cantidad
Oficiales PNP	14
Sub oficiales PNP	116

Fuente propia

Muestra.

Se comprende que “la muestra es una parte de la población que apoya en la investigación”, para la determinación de dicha muestra se aplicó la fórmula cuyo resultado demuestra la conformación de 97 miembros policiales tal como indica la tabla siguiente:

La tabla representa la muestra:

Tabla 2
Muestra

Descripción	Cantidad
Oficiales PNP	11
Sub oficiales PNP	86

Fuente propia

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, es la más recomendada en las investigaciones de la disciplina, por la sencillez, utilidad, veracidad de los datos que se pretende obtener.

En cuanto al instrumento es el cuestionario, el cual contiene ítems relacionados al tema de investigación, las respuestas están en una escala de Likert, aplicadas a los colaboradores señalados en la muestra.

Confiabilidad del instrumento.

La confiabilidad se realizó con el alfa de Cronbach, que ayudó a determinar si son consistente, coherente y fiables los resultados para luego aplicar.

Validación del instrumento.

En cuanto a la validación se puede encontrar tres tipos la validez por contenido, de criterio y de constructo. En la investigación se consideró la validez de contenido o validación por juicio de expertos, conformado por profesionales que cuentan con el grado.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La recolección de datos se realizó por medio del cuestionario aplicando a los colaboradores cuyos resultados se trasladó al Excel, luego al SPSS para procesarlo, se obtuvo los resultados y se plasmó en tablas y gráficos estadísticos para luego interpretar y concluir con los resultados que el investigador pretende alcanzar.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación.

La investigación se realizó respetando el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes, así mismo desde el proyecto de la investigación, el cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables fue limitado. Para la aplicación del instrumento se realizó con consentimiento de la institución, para el cual se cursó un documento solicitando el permiso respectivo y la participación de los colaboradores fue de forma voluntaria, sin presión, con valor social, tal es así que los resultados fueron aceptados y aplicados por la institución en estudio.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

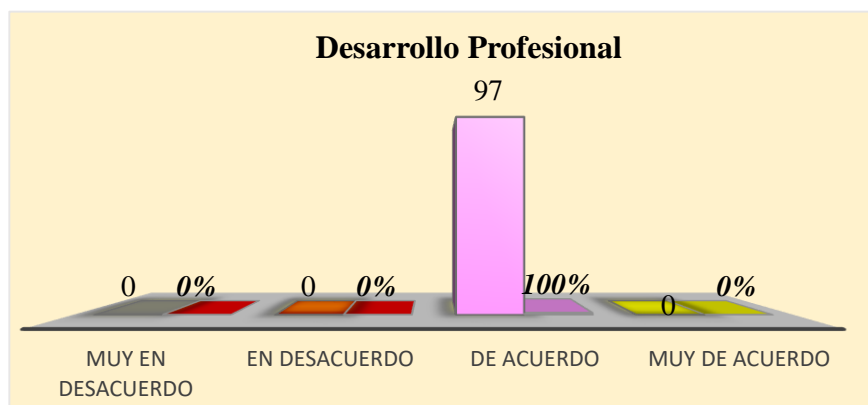
Variable Desarrollo Profesional

Tabla 3
Desarrollo Profesional

Desarrollo Profesional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	97	100%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	97	100%

Fuente Propia

Figura 1
Desarrollo Profesional



Fuente Propia

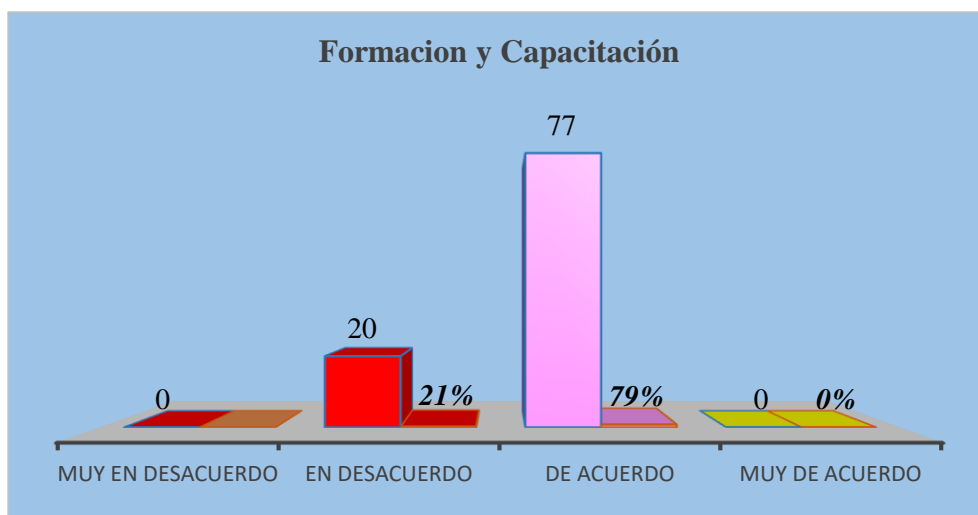
De acuerdo a la tabla N°1 representado en la figura N°1, los 97 que representa el 100% de los encuestados, están de acuerdo en la buena relación que existe entre el desarrollo profesional y la identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo.

Tabla 4
Formación y Capacitación

Formación y Capacitación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	20	21%
De acuerdo	77	79%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	97	100%

Fuente Propia

Figura 2
Formación y Capacitación



Fuente Propia

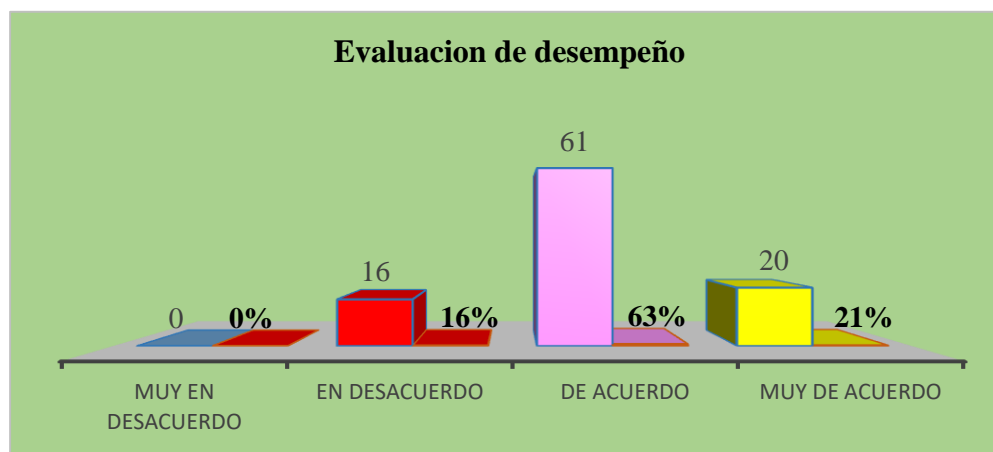
La tabla N°4 y figura N°2, representado la encuesta de esta investigación, demuestra que hay 79% del personal que están de acuerdo en la formación y capacitación en la Institución. Así mismo existe un 21% que se encuentra en desacuerdo.

Tabla 5
Evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	16	16%
De acuerdo	61	63%
Muy de acuerdo	20	21%
Total	97	100%

Fuente Propia

Figura 3
Evaluación de desempeño



Fuente Propia

De acuerdo a la figura N°3 que representa a la tabla N°5, se observa que 61 de los encuestados representando el 63% personal en la Institución están de acuerdo con los indicadores de esta variable evaluación de desempeño, cabe mencionar que 20 de ellos siendo el 21% están muy de acuerdo, por otro lado 16 se encuentran en desacuerdo siendo el 16%.

Tabla 6
Reconocimiento Profesional

Reconocimiento Profesional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	2%
De acuerdo	94	97%
Muy de acuerdo	1	1%
Total	97	100%

Fuente propia

Figura 4
Reconocimiento Profesional



Fuente propia

La figura N°4 que representa la tabla N°6 se puede apreciar que existe 94 encuestados siendo el 94% de personas que están de acuerdo con los indicadores de la variable, reconocimiento profesional en la Institución. Una minoría que representa el 1% está en muy de acuerdo. Por otro lado, un 2% se encuentra en desacuerdo.

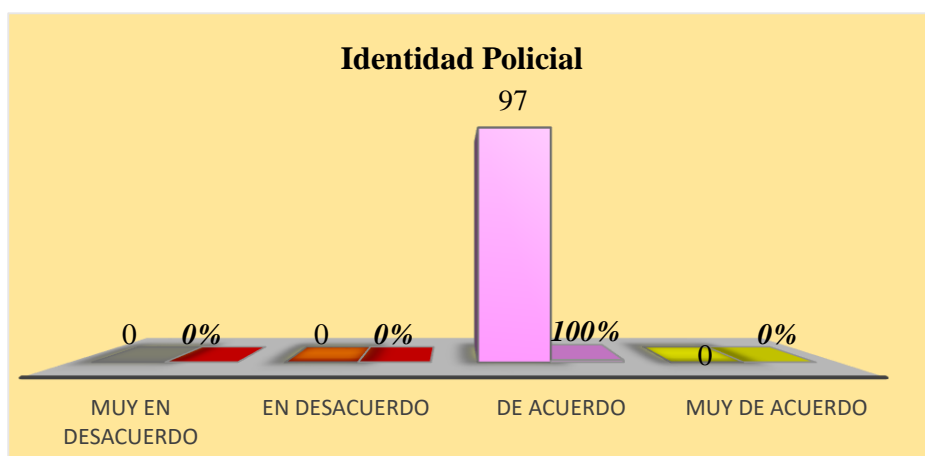
Variable Identidad Policial

Tabla 7
Identidad Policial

Identidad Policial		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	97	100%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	97	100%

Fuente Propia

Figura 5
Identidad Policial



Fuente Propia

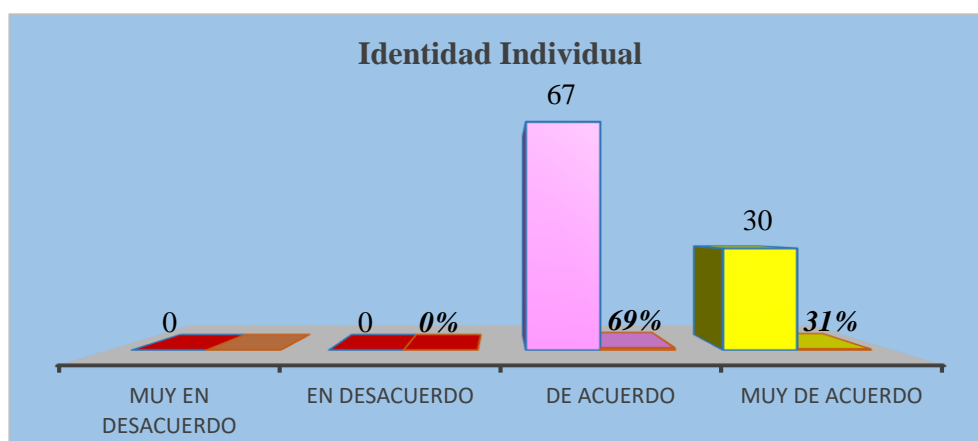
La figura N°5 que representa a la tabla N°7 sobre la variable Identidad Policial, demuestra que los 97 encuestados es decir el 100% del personal de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo están de acuerdo y demuestran identificación con la institución.

Tabla 8
Identidad Individual

Identidad Individual		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	67	69%
Muy de acuerdo	30	31%
Total	97	100%

Fuente propia

Figura 6
Identidad Individual



Fuente propia

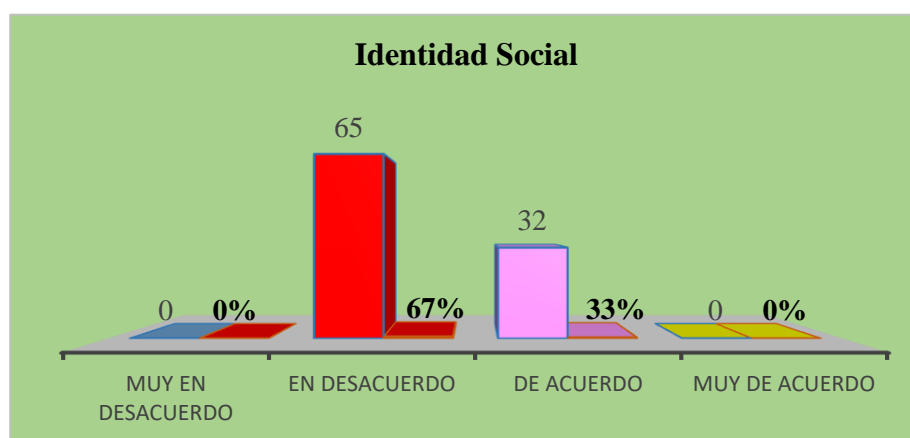
De acuerdo a la tabla N°8 representado en la figura N°6, se observa que 67 de los encuestados siendo el 69% del personal de la institución, indican estar de acuerdo con la identificación individual ante la DIVINCRI, así mismo se encuentran muy de acuerdo con la identificación individual 30 de ellos que representa el 31% de los encuestados.

Tabla 9
Identidad Social

Identidad Social		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	65	67%
De acuerdo	32	33%
Muy de acuerdo	0	0%
Total	97	100%

Fuente propia

Figura 7
Identidad Social



Fuente propia

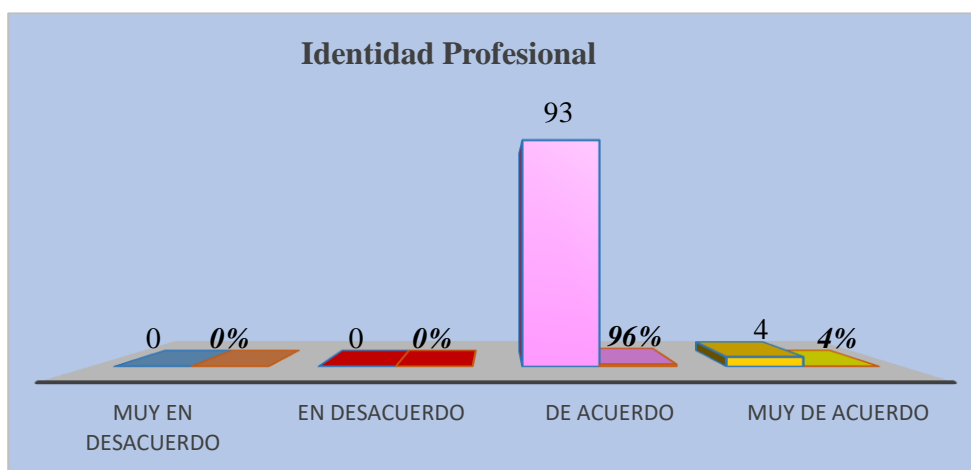
En cuanto a la figura N°7 que representa a la tabla N°9 sobre la identidad social, se evidencia que 65 de los encuestados siendo el 67% del personal manifiestan estar en desacuerdo, por lo contrario 32 de ellos es decir el 33% del personal indican estar de acuerdo con la identidad social en la DIVINCRI, PNP de Huancayo.

Tabla 10
Identidad Profesional

Identidad Profesional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	93	96%
Muy de acuerdo	4	4%
Total	97	100%

Fuente propia

Figura 8
Identidad Profesional



Fuente propia

La tabla N°10 y la figura N°8 sobre la identidad profesional, demuestra que 93 de los encuestados es decir el 96% del personal de la DIVINCRI, PNP de Huancayo indican estar de acuerdo con esta dimensión, así mismo el 4% de ellos se encuentran muy de acuerdo con la identidad profesional en la institución.

5.2. Baremos de la Variable Desarrollo Profesional.

DESARROLLO PROFESIONAL	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(16 - 32)
En desacuerdo	(33 - 48)
De acuerdo	(49 - 64)
Muy de acuerdo	(65 - 80)

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(6 - 12)
En desacuerdo	(13 - 18)
De acuerdo	(19 - 24)
Muy de acuerdo	(25 - 30)

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(5 - 10)
En desacuerdo	(11 - 15)
De acuerdo	(16 - 20)
Muy de acuerdo	(21 - 25)

RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(5 - 10)
En desacuerdo	(11 - 15)
De acuerdo	(16 - 20)
Muy de acuerdo	(21 - 25)

5.3. Baremos de la Variable Identidad Policial.

IDENTIDAD POLICIAL	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(16 - 32)
En desacuerdo	(33 - 48)
De acuerdo	(49 - 64)
Muy de acuerdo	(65 - 80)

IDENTIDAD INDIVIDUAL	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(5 - 10)
En desacuerdo	(11 - 15)
De acuerdo	(16 - 20)
Muy de acuerdo	(21 - 25)

IDENTIDAD SOCIAL	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(6 - 12)
En desacuerdo	(13 - 18)
De acuerdo	(19 - 24)
Muy de acuerdo	(25 - 30)

IDENTIDAD PROFESIONAL	
NIVEL	INTERVALO
Muy en desacuerdo	(5 - 10)
En desacuerdo	(11 - 15)
De acuerdo	(16 - 20)
Muy de acuerdo	(21 - 25)

5.4. Contrastación de hipótesis.

Sobre la Hipótesis general:

Procedimiento 1: Formulación de la hipótesis

H₀: No existe una relación significativa entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

H₁: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Procedimiento 2: Estadístico de prueba

En el estudio se aplicó el estadístico de prueba Rho de Spearman siendo para datos no paramétricos, el cual determina el grado de relación que existe entre las variables de la investigación, considerando el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$.

Procedimiento 3: Cálculo del estadístico de prueba.

El cálculo estadístico de las variables de estudios Desarrollo Profesional e Identidad Policial se realizó con el software SPSS v.25, representado en la siguiente tabla:

Tabla 11
Correlación Desarrollo Profesional e Identidad Policial

			Correlaciones	
			Desarrollo Profesional	Identidad Policial
Rho de Spearman	Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Identidad Policial	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Procedimiento 4: Conclusión

Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe relación significativa positiva del 0,682 siendo una relación positiva moderada entre Desarrollo Profesional e Identidad Policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Sobre la Hipótesis específica N°1

Procedimiento 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Hi: Existe una relación significativa entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Procedimiento 2: Estadístico de prueba

En el estudio se aplicó el estadístico de prueba Rho de Spearman siendo para datos no paramétricos, el cual determina el grado de relación que existe entre las variables de la investigación, considerando el nivel de significancia de $\alpha= 0,05$

Procedimiento 3: Cálculo del estadístico de prueba.

El cálculo estadístico de la dimensión formación y capacitación y variable identidad policial se realizó con el software SPSS v.25, representado en la siguiente tabla:

Tabla 12
Correlación Formación y capacitación e Identidad Individual

			Correlaciones	
			Formación y capacitación	Identidad Individual
Rho de Spearman	Formación y capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
	Identidad Individual	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Procedimiento 4: Conclusión

Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,591 siendo una relación positiva moderada entre formación y capacitación e identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Sobre la Hipótesis específica N°2

Procedimiento 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Hi: Existe una relación significativa entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Procedimiento 2: Estadístico de prueba

En el estudio se aplicó el estadístico de prueba Rho de Spearman siendo para datos no paramétricos, el cual determina el grado de relación que existe entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021, considerando el nivel de significancia de $\alpha = 0,05$

Procedimiento 3: Cálculo del estadístico de prueba.

El cálculo estadístico de la dimensión evaluación de desempeño y variable identidad policial se realizó con el software SPSS v.25, representado en la siguiente tabla:

Tabla 13
Correlación Evaluación de desempeño e Identidad Social

			Correlaciones	
			Evaluación de desempeño	Identidad Social
Rho de Spearman de desempeño	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	97	97
Identidad Social	Identidad Social	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Procedimiento 4: Conclusión

Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,466 siendo una relación positiva moderada entre evaluación de desempeño e identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Sobre la Hipótesis específica N°3

Procedimiento 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Hi: Existe una relación significativa entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

Procedimiento 2: Estadístico de prueba

En el estudio se aplicó el estadístico de prueba Rho de Spearman siendo para datos no paramétricos, el cual determina el grado de relación que existe entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021, considerando el nivel de significancia de $\alpha= 0,05$

Procedimiento 3: Cálculo del estadístico de prueba.

El cálculo estadístico de la dimensión reconocimiento profesional y variable identidad policial se realizó con el software SPSS v.25, representado en la siguiente tabla:

Tabla 14
Correlación Desarrollo Profesional e Identidad Profesional

			Correlaciones	
			Desarrollo Profesional	Identidad Social
Rho de Spearman	Desarrollo Profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	97	97
	Identidad Profesional	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	97	97

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Procedimiento 4: Conclusión

Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,570 siendo una relación positiva moderada entre reconocimiento profesional e identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación hecha sobre desarrollo profesional y la identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021 fue con la finalidad de demostrar la relación que existe entre el desarrollo profesional e identidad policial, se debe reconocer la relevancia del estudio ya que hoy en día hay amparo legal sobre el ascenso policial sin embargo los protagonistas consideran que no se cumple en su totalidad es por ello considerar que las autoridades deben tomar en cuenta que el crecimiento profesional de los policías involucra también la identificación policial como personal que tienen la función de resguardar la seguridad ciudadana, es decir desempeñar a cabalidad sus deberes siempre en cuando se respete las leyes y reglamentos que apoya el desarrollo profesional.

Por el tema de estudio se encontró teoría relevante que respaldaron la investigación así mismo se consideraron dimensiones que de una forma específica acompañan a las variables. Tal como al plantear el objetivo general de establecer la relación que se da entre Desarrollo Profesional e Identidad Policial de la DIVINCRI, PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021; Embid, Fernández y Rueda (2012) consideran que el desarrollo profesional ya es un modelo nuevo en el sector público, siendo relevante en la carrera profesional para el rendimiento de los funcionarios, enfatizando que existe un sistema de carrera horizontal con tres pilares tal como: Formación y capacitación, Evaluación de desempeño y Reconocimiento profesional. Por otro lado, respecto a Identidad, Dubar (2001) indica que: “La identidad profesional empieza su conformación desde los primeros contactos con las instituciones educativas, para después fortalecerse durante la trayectoria de vida laboral, en tal sentido las identidades profesionales para los individuos son formas socialmente reconocidas de identificarse mutuamente en el ámbito del trabajo y del empleo”. (p. 113).

Tomando en cuenta la teoría de ambos autores es evidente la relación que existe entre desarrollo profesional e identidad policial, es decir que la institución debe garantizar el

crecimiento profesional con todo lo que ofrece el Estado para así contribuir en la identidad de los policías a partir de las actividades profesionales que realizan, demostrando en los espacios laborales, pertenencia en el grupo de trabajo, construcción de una identidad profesional, entre otros.

Así mismo los resultados obtenidos de acuerdo al objetivo general y específicos se comparan con los resultados del investigador Gómez (2016) presenta la tesis “Profesionalización Policial en la Administración Pública Federal, 2012-2014”, para obtener el grado de maestro en la Universidad Autónoma del Estado de México, entre sus conclusiones considera que: La profesionalización tomando en cuenta en la formación, actualización, promoción y ascenso es desarrollado bajo los lineamientos legales, sin embargo, en la práctica no es cumplido, para lo cual deben tomar en cuenta la capacitación, remuneración y tiempo completo al despacho de la actividad. Lo explicado no solo concierne a la dependencia, debe ser también la preocupación del policía, de una manera mancomunada se logrará la identificación de los miembros policiales de la institución. Por su lado Fernández, (2012) este artículo científico “El desarrollo profesional de trabajadores como ventaja competitiva de las organizaciones”. Tiene el propósito de hacer la revisión de literaturas lo cual ayuda a comprender la importancia del desarrollo profesional en las organizaciones cual fuera el sector, entre sus conclusiones menciona: El desarrollo profesional efectivo mejora la satisfacción de los colaboradores, fortalece su salud física y psicológica, así mismo beneficia a la organización ya que se adaptan rápidamente al identificarse como policía y contribuyen en el cambio e innovación que es necesario para toda organización competitiva.

No cabe duda que los miembros de la institución de la DIVINCRI, PNP de la ciudad de Huancayo, consideran que, a mayor desarrollo profesional, mayor identidad policial.

CONCLUSIONES

1. Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,682 siendo una relación positiva moderada entre Desarrollo Profesional e Identidad Policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021. Esto indica que la institución debe garantizar el crecimiento profesional con todo lo que ofrece las leyes del Estado para contribuir en la identidad de los policías a partir de las actividades profesionales que realizan, demostrando en los espacios laborales, pertenencia en el grupo de trabajo, construcción de una identidad profesional, entre otros.
2. Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,591 siendo una relación positiva moderada entre formación y capacitación e identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021. La formación y capacitación de los policías está establecido legalmente, en tal sentido la institución debe cumplir y garantizar la identidad policial para el logro de los objetivos institucionales.
3. Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,466 siendo una relación positiva moderada entre evaluación de desempeño e identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021. Es notable que las evaluaciones de desempeño conducen a que los colaboradores se interesen en seguir mejorando sus capacidades y habilidades, por lo cual se construya y fortalezca la identidad policial.
4. Los resultados indican que: considerando el nivel de significancia menor a 0,05 existe, relación significativa positiva del 0,570 siendo una relación positiva moderada entre reconocimiento profesional e identidad policial de la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021. El reconocimiento es un punto que motiva y satisface a todo

colaborador tal como ocurre en la DIVINCRI, PNP de la ciudad de Huancayo, por los méritos obtenidos, buen comportamiento, así mismo debe ser por los logros profesionales, tal como ascensos, perfiles profesionales; por tanto, contribuya y fortalezca la identidad policial.

RECOMENDACIONES

1. Buscar la profesionalización de los miembros de la policía tal como acceso a una carrera profesional dentro de la institución policial con la rigurosidad de los lineamientos legales, de tal forma que la identidad policial perdure y garantice un mejor servicio a la población.
2. Garantizar la formación y capacitación en derechos humanos con la finalidad de brindar nociones primordiales sobre estrategias doctrinarias con el respeto a las personas con quien comparte las labores diarias, así como a los ciudadanos que requieren de su apoyo.
3. Periódicamente realizar evaluaciones de desempeño, de esa forma se estaría cumpliendo con el seguimiento de los lineamientos de perfeccionamiento en las responsabilidades asignadas, logrando el compromiso institucional, que sientan orgullo de su profesión, involucrados con los problemas de la sociedad.
4. La institución debe reconocer los méritos profesionales logrados en todo el tiempo del ejercicio profesional siendo primordial para el sustento de su identidad y compromiso con la labor policial que realiza, así mismo cumplir con los ascensos para la asignación de puestos que están delimitados en las normativas legales; por lo tanto, se debe cumplir como estipula la Ley.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcocer, (2015) *“Profesionalización y Capacitación de elementos de la Policía Federal en el marco de la iniciativa Mérida en el contexto de la reforma policial en México”* de la Universidad Complutense de Madrid.
- Armas, Llanos y Traverso, (2017) *“Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales”*, Única edición, Editorial Universidad Ecotec, páginas 139
- Baena, (2017) *“Metodología de la investigación: Serie integral por competencias”* tercera edición, Grupo editorial Patria, México, páginas 142.
- Castillo, (2012) *“Desarrollo del capital humano en las organizaciones”*, primera edición editorial Red Tercer Milenio, México, páginas 141.
- Carlongos, (2018) *“El derecho fundamental al trabajo y pase al retiro del personal de la Policía Nacional del Perú, por la causal de renovación”* Universitaria de posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal en Lima Perú.
- Corilloclla, (2018) *“La felicidad en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Área de secretaría de la Sexta Macro Región Policial de Junín”* Universidad Continental Huancayo Perú.
- De La Torre (2007) *“Identidad, identidades y ciencias sociales contemporáneas: conceptos, debate y retos”*, disponible en: http://www.psicologia-online.com/articulos/2008/05/identidad_identidades_y_ciencias_sociales.shtml.
- Dubar, (2001). *“El trabajo y las identidades profesionales y personales”*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, N°13, 2001. Buenos Aires, Argentina.

Embid, Fernández y Rueda, (2012) “*Gestión por Competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*”, única edición, editorial Gobierno de Aragón, paginas 132.

Hernández & Mendoza (2017) “*Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*”. Séptima edición, Editorial McGraw Hill, México, páginas 711

Decreto Legislativo N° 1149 (2020) Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú.

Marcillo. (2014), “*Modelo de Gestión por Competencias para Optimizar el Rendimiento del Talento Humano en los Gobiernos Autonomos Descentralizados del Sur de Manabi*”. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) “*Metodología de la investigación: Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*”. Cuarta edición, Ediciones de la U, Colombia, páginas 536.

Paulin y Quintero (2006), “*Relación entre las oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional*”, de la Universidad Católica Andrés Bello e Venezuela.

Rivas, (2018) Tesis: “*Desarrollo organizacional y captación de profesionales en la policía nacional del Perú*” Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima – Perú

Rodríguez, tesis (2014) “*Calidad Policial y Ciudadana*”, de la Universidad Autónoma de Barcelona España.

Urcola, (2010), “*La Revolución Pendiente, las Personas en el Centro de las Organizaciones*”, Esic Editorial, España, páginas 240.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo, 2021				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el desarrollo profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>V: Desarrollo Profesional 1. Formación y capacitación. 2. Evaluación de desempeño</p>	<p>Método: a) Método general: Científico. b) Métodos específicos: hipotético, deductivo Tipo de Investigación Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental, transaccional, descriptivo correlacional Población: Conformada por 130 Muestra: Conformada por 97 Técnicas: La Encuesta Instrumentos: El Cuestionario. Métodos de Análisis de Investigación: Método estadístico software excel y software SPSS</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre formación y capacitación e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>3. Reconocimiento profesional V: Identidad Policial 1. Identidad individual 2. Identidad social</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>Existe una relación significativa entre evaluación de desempeño e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>2. Identidad social</p>	
<p>¿Cuál es la relación entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021?</p>	<p>Establecer la relación entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>Existe una relación significativa entre reconocimiento profesional e identidad policial en la DIVINCRI PNP de la ciudad de Huancayo en el año 2021</p>	<p>3. Identidad profesional</p>	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables
Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo, 2021

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESARROLLO PROFESIONAL	Embidi, Fernández y Rueda, (2012) Los autores señalan que el desarrollo profesional constituye un nuevo modelo de empleo público, consideran que la carrera profesional es relevante en las organizaciones sobre todo enfocado en las entidades públicas, sobre todo en el desempeño real del funcionario, la calidad de su trabajo, el cumplimiento de los objetivos organizativos o la conducta profesional exigen cambios de cultura en el conjunto de la organización.	El esfuerzo personal, así como la inversión que hacen la institución policial para el desarrollo profesional, con la recolección de información de la formación y capacitación que tienen, las consideraciones que tiene la institución en la evaluación de desempeño, así mismo el reconocimiento profesional que realizan.	Formación y capacitación	Reconoce que la institución alinea la formación del personal a las estrategias institucionales	Linkert. Índices: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Existe necesidades objetivas de la institución para capacitarlos	
				Reconoce el compromiso de la alta dirección para capacitar al personal de la institución.	
			Evaluación de desempeño	Reconoce la importancia de hacer el monitoreo de las actividades que realizan el personal de la institución.	
				Reconoce que las evaluaciones llevan a detectar necesidades de la institución	
				Existe ascensos, promociones de acuerdo al resultado de las evaluaciones de desempeño	
		Reconocimiento profesional	Los reconocimientos al personal de la institución se realizan periódicamente		
			Existe una cultura de desarrollo profesional por los reconocimientos al personal de la institución		
			La dirección considera importante los reconocimientos públicos del personal de la institución		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
IDENTIDAD POLICIAL	De La Torre, (2007) considera que las personas en determinado momento y contexto, es y tiene conciencia de ser él mismo, diferenciándose de otros, en desarrollar sentimientos de pertenencia, reflexivamente y continuar a través de transformaciones y cambios. Así mismo indica que la identidad siempre está en proceso de construcción. Cada persona reacciona de manera creativa basada en la experiencia. (p.20)	Conjunto de características de los colaboradores oficiales y sub oficiales que se diferencian entre sí, para encontrar la identidad policial con la recolección de información y demostrar la integración de la identidad individual con la identidad social para llegar a la identidad profesional.	Identidad individual	Demuestra los valores morales como persona que es. Considera que es respetado por los demás	Linkert. Índices: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Respeta las decisiones de los jefes inmediatos	
			Identidad social	Reconoce su identificación con el grupo de trabajo Respeta las normas establecidas por la institución La dirección respeta los roles que cumple en la institución	
			Identidad profesional	Reconoce que la labor que realiza es por la formación profesional que tiene. Existe reconocimiento por la formación profesional que tiene	
				Reconoce que sus opiniones es importante en la institución por su experiencia profesional	

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento
Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo, 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
DESARROLLO PROFESIONAL	Formación y capacitación	Reconoce que la institución alinea la formación del personal a las estrategias institucionales	Las normas que rige en la institución son plenamente de conocimiento del personal que labora	Linkert. índices: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Existe necesidades objetivas de la institución para capacitarlos	La formación profesional policial tiene como principio el desarrollo meritocrático. Considera que las capacitaciones son importantes para el logro de competencias para el adecuado desempeño de la función policial	
		Reconoce el compromiso de la alta dirección para la formación profesional del personal de la institución.	La dirección reconoce que la formación profesional policial es con la finalidad de tener un personal preparado, especializado que necesita la institución La formación profesional policial es certificada la idoneidad y eficacia de la PNP	
	Evaluación de desempeño	Reconoce la importancia de hacer el monitoreo de las actividades que realizan el personal de la institución.	La dirección evalúa en forma anual la idoneidad para desempeñarse en el cargo La comisión evaluadora cumple la responsabilidad disciplinaria respecto de esta obligación	
		Reconoce que las evaluaciones llevan a detectar necesidades de la institución	Las evaluaciones de desempeño miden y valora el desenvolvimiento profesional del personal de la institución Las evaluaciones de desempeño miden y valora las funciones de acuerdo al grado que ostenta y cargo que ocupa	

	Existe ascensos, promociones de acuerdo al resultado de las evaluaciones de desempeño	La finalidad de la evaluación de desempeño es ubicar al personal en el nivel que le corresponde de acuerdo a la lista de rendimiento profesional
	Los reconocimientos al personal de la institución se realizan periódicamente	Los reconocimientos se realizan cada año por los logros obtenidos en la institución.
Reconocimiento profesional	Existe una cultura de desarrollo profesional por los reconocimientos al personal de la institución	Existen normativas como institución que reconozcan los actos meritorios del personal. Existe clasificación y otorgamiento de incentivos que estipule las normas de la institución.
	La dirección considera importante los reconocimientos públicos del personal de la institución	Considera que todo reconocimiento al realizar públicamente es para ser respetado y considerado por los jefes y colegas de trabajo Todo reconocimiento motiva a mejorar el desempeño en las labores encomendadas

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
IDENTIDAD POLICIAL	Identidad individual	Demuestra valores morales como persona que es.	Demuestra valores morales adquiridos en la formación personal de su hogar	Linkert. Índices: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Considera que es respetado por los demás	Considera que esos valores morales pueden cambiar con el entorno En la dependencia que labora es respetado como persona que es. En la dependencia que labora sus opiniones son considerados por los demás	
		Respeto las decisiones de los jefes inmediatos	Reconoce que se debe respetar las decisiones del jefe inmediato sin contradicciones	
	Identidad social	Reconoce su identificación con el grupo de trabajo	Siente confianza para expresar opiniones en el grupo de y trabajo Ante las labores que se presenta contribuye a que se atendido rápidamente por el grupo de trabajo	
		Respeto las normas establecidas por la institución	Considera que las normas de la institución reflejan la identidad de quienes conforman. Las normas establecen el logo de la institución e identifica respeto a quienes conforman.	
		La dirección respeta los roles que cumple en la institución	Es respetado por la dirección por la responsabilidad que cumple en la institución Para cumplir con la labor asignada la institución brinda instalaciones y elementos de oficina respetando el rol que cumple.	
	Identidad profesional	Reconoce que la labor que realiza es por la formación profesional que tiene.	La identificación profesional es por el reconocimiento a la formación profesional policial La responsabilidad que tiene en la labor que realiza es por la formación profesional policial De acuerdo a la Ley de la carrera profesional es reconocido con ascenso por la PNP	
		Existe reconocimiento por la formación profesional que tiene	Es reconocido con beneficios económicos por su formación profesional policial	
		Reconoce que sus opiniones son importantes en la institución por su experiencia profesional	Es respetado sus derechos de opinión por la experiencia profesional y los años que tiene en la institución	

Anexo 4: Cuestionario

CUESTIONARIO

El siguiente cuestionario ayudó a la realización de la investigación que lleva por título: Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la Unidad DIVINCRI PNP Huancayo, 2021. Por tanto, se solicitó responder a los siguientes ítems con la mayor sinceridad de acuerdo a la escala siguiente:

1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

Nº	DESARROLLO PROFESIONAL
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	
1	Las normas que rige en la institución son plenamente de conocimiento del personal que labora
2	La formación profesional policial tiene como principio el desarrollo meritocrático.
3	Considera que las capacitaciones son importantes para el logro de competencias para el adecuado desempeño de la función policial
4	Las convocatorias a las capacitaciones son extensivas a todo el personal de la institución
5	La dirección reconoce que la formación profesional policial es con la finalidad de tener un personal preparado, especializado que necesita la institución
6	La formación profesional policial es certificada la idoneidad y eficacia de la PNP
EVALUACIÓN Y DESEMPEÑO	
7	La dirección evalúa en forma anual la idoneidad para desempeñarse en el cargo
8	La comisión evaluadora cumple la responsabilidad disciplinaria respecto de esta obligación
9	Las evaluaciones de desempeño miden y valora el desenvolvimiento profesional del personal de la institución
10	Las evaluaciones de desempeño miden y valora las funciones de acuerdo al grado que ostenta y cargo que ocupa
11	La finalidad de la evaluación de desempeño es ubicar al personal en el nivel que le corresponde de acuerdo a la lista de rendimiento profesional
RECONOCIMIENTO PROFESIONAL	
12	Los reconocimientos se realizan cada año por los logros obtenidos en la institución.
13	Existen normativas como institución que reconozcan los actos meritorios del personal.
14	Existe clasificación y otorgamiento de incentivos que estipule las normas de la institución.

15	Considera que todo reconocimiento al realizar públicamente es para ser respetado y considerado por los jefes y colegas de trabajo
16	Todo reconocimiento motiva a mejorar el desempeño en las labores encomendadas

N°	IDENTIDAD POLICIAL
-----------	---------------------------

IDENTIDAD INDIVIDUAL

1	Demuestra valores morales adquiridos en la formación personal de su hogar
2	Considera que esos valores morales pueden cambiar con el entorno
3	En la dependencia que labora es respetado como persona que es.
4	En la dependencia que labora sus opiniones son considerados por los demás
5	Reconoce que se debe respetar las decisiones del jefe inmediato sin contradicciones

IDENTIDAD SOCIAL

6	Siente confianza para expresar opiniones en el grupo de y trabajo
7	Ante las labores que se presenta contribuye a que se atendido rápidamente por el grupo de trabajo
8	Considera que las normas de la institución reflejan la identidad de quienes conforman.
9	Las normas establecen el logo de la institución e identifica respeto a quienes conforman.
10	Es respetado por la dirección por la responsabilidad que cumple en la institución
11	Para cumplir con la labor asignada la institución brinda instalaciones y elementos de oficina respetando el rol que cumple.

IDENTIDAD PROFESIONAL

12	La identificación profesional es por el reconocimiento a la formación profesional policial
13	La responsabilidad que tiene en la labor que realiza es por la formación profesional policial
14	De acuerdo a la Ley de la carrera profesional es reconocido con ascenso por la PNP
15	Es reconocido con beneficios económicos por su formación profesional policial
16	Es respetado sus derechos de opinión por la experiencia profesional y los años que tiene en la institución

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Variable Desarrollo Profesional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.787	16

Variable Identidad Policial

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.936	16

Tabla de validez según la escala de 0 a 1

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo, 2021"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				X
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) **Muy buena**

Nombres y Apellidos:	Graciela Soledad Verástegui Velásquez	DNI N°	20019805
Dirección domiciliaria:	Calle San Juan 210 Urb. San Antonio - Huancayo	Teléfono/Celular:	958601040
Título Profesional	Lic. en Administración		
Grado Académico:	Magister		



Firma

Lugar y fecha: Huancayo, 20 de agosto de 2021

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Desarrollo Profesional e Identidad Policial en la DIVINCRI PNP Huancayo, 2021"


ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy buena**

Nombres y Apellidos:	CASAS CORDOVA CARLOS	DNI N°	19928149
Dirección domiciliaria:	PJE. LOS GUINDALES N°270 – EL TAMBO - HYO	Teléfono/Celular:	975000188
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN		
Grado Académico:	MAGISTER		



Huancayo, 18 de agosto de 2021

Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	V1	V2	D1	D2	D3	var	var	var	var	var	var
1	56	61	21	20	20						
2	56	52	17	18	17						
3	55	55	19	17	19						
4	56	57	19	19	19						
5	59	57	21	18	18						
6	59	58	21	18	19						
7	54	59	21	17	21						
8	54	58	20	18	20						
9	59	58	20	18	20						
10	61	63	20	24	19						
11	55	58	21	18	19						
12	55	58	21	18	19						
13	58	58	20	18	20						
14	61	55	19	17	19						
15	58	57	21	17	19						
16	59	58	21	21	16						
17	55	55	19	17	19						
18	59	58	21	21	16						
19	54	58	19	19	20						
20	54	59	21	17	21						
21	56	53	17	18	18						
22	55	52	18	16	18						
23	58	58	20	18	20						

Vista de datos Vista de variables

Datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númerico	8	0	Desarrollo Profesional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V2	Númerico	8	0	Identidad Policial	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Númerico	8	0	Identidad Individual	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Númerico	8	0	Identidad Social	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Númerico	8	0	Identidad Profesional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 7: Consentimiento informado

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA
REALIZAR INVESTIGACIÓN.**

CMDTE. PNP. Yonny Narciso RAMIREZ AGUILAR

JEFE DE LA DIVINCRI PNP HUANCAYO.

S.C.

Yo, **Jose Antonio CORNEJO MUERAS**, identificado con **DNI N° 43923239**, domiciliado en Jr. San Martín S/N. del Distrito de Pilcomayo, Provincia de Huancayo.

Con el debido respeto me presento ante usted y expongo lo siguiente:

Que, con la finalidad de obtener el grado de Maestro en Administración con mención en Gestión del Talento Humano, vengo elaborando el Plan de Tesis titulado **"DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD POLICIAL EN LA DIVINCRI PNP HUANCAYO, 2021"**, por tal motivo solicito la autorización para realizar la investigación, con la aplicación de instrumentos validados por expertos cuyos resultados serán presentados con el informe de tesis para la sustentación respectiva.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Acceder a la solicitud.

Huancayo, 13 de Febrero del 2021.



J. A. C. M.

Jose Antonio CORNEJO MUERAS
DNI N° 43923239



PERÚ

Ministerio del
InteriorPolicía Nacional
del Perú

Región Policial Junín

División de
Investigación Criminal
Huancayo

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Huancayo, 16 de Febrero del 2021

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señor:

Jose Antonio CORNEJO MUERAS**Presente.-**

ASUNTO : Autorización para la aplicación del instrumento y el recojo de información.

REF. : Solicitud S/N de fecha 13FEB2021.

Mediante la presente me es grato dirigirme a usted, y en atención al documento de la referencia, comunicándole que se **AUTORIZA** la aplicación de los instrumentos para el recojo de información de la Investigación "**DESARROLLO PROFESIONAL E IDENTIDAD POLICIAL EN LA DIVINCRI PNP HUANCAYO, 2021**".

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



OA - 225417

Yonny Narciso RAMIREZ AGUILAR
COMANDANTE PNP
JEFE DIVINCRI HUANCAYO



DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN CRIMINAL PNP HUANCAYO

Av. 13 de Noviembre N° 1260 - El Tambo - Huancayo



Anexo 8: Fotos de la aplicación del instrumento.





